

## RECHTSPRAAK

***Ondertekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer slaagt niet in het leveren van tegenbewijs; concurrentiebeding in tijdelijk contract is nietig.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als 'director'. Volgens werknemer is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster stelt echter dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar zijn overeengekomen. Op 26 november 2025 heeft werkgeefster aangezegd dat zij de arbeidsovereenkomst niet wil verlengen en dat deze per 31 december 2025 eindigt. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ter onderbouwing voert werknemer onder meer aan dat hij voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst een conceptovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft ontvangen, dat tijdens gesprekken zou zijn gezegd dat hij voor onbepaalde tijd in dienst zou komen, dat in het personeelssysteem geen einddatum stond vermeld, dat hij mocht deelnemen aan een bonusregeling die volgens hem alleen gold voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en dat hij ook na de aanzegging nog werd meegenomen in plannen voor 2026. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden. Daarnaast verzoekt hij wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Voorwaardelijk verzoekt werknemer vernietiging dan wel nietigverklaring van het concurrentie- en relatiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar zijn overeengekomen. Daarbij is van belang dat de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst expliciet vermeldt dat het contract wordt aangegaan voor één jaar vanaf 1 januari 2025. Deze overeenkomst geldt als onderhandse akte en levert dwingend bewijs op van hetgeen daarin is opgenomen. Volgens de kantonrechter slaagt werknemer niet in het leveren van tegenbewijs. Het eerder toegestuurd conceptcontract voor onbepaalde tijd maakt dit niet anders, omdat daarin essentiële onderdelen ontbraken en werkgeefster voldoende heeft toegelicht dat dit enkel bedoeld was om werknemer kennis te laten nemen van de arbeidsvoorwaarden. Ook de stelling dat tijdens een telefoongesprek zou zijn gezegd dat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst zou komen, leidt niet tot een ander oordeel. Niet is komen vast te staan dat deze mededeling daadwerkelijk is gedaan of dat werknemer daaruit mocht afleiden dat het

getekende contract voor bepaalde tijd feitelijk een contract voor onbepaalde tijd was.

Verder volgt uit het ontbreken van een einddatum in het personeelssysteem ADP, deelname aan de bonusregeling met 'Stock Appreciation Rights' en betrokkenheid bij plannen voor 2026 niet dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft hiervoor plausibele verklaringen gegeven. De kantonrechter concludeert daarom dat de mededeling van werkgeefster van 26 november 2025 moet worden aangemerkt als een aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst en niet als een opzegging. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2025 geëindigd. De verzoeken tot wedertewerkstelling en loonbetaling worden afgewezen.

De kantonrechter verklaart het concurrentie- en relatiebeding nietig. Werkgeefster heeft zich daarbij neergelegd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:2441

**Zaaknummer:** 12104459 \ UE VERZ 26-71

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** M. Westhoeve

**Wetsartikelen:** 7:610 BW